

REPÚBLICA DE COLOMBIA



SALA SEGUNDA DE DECISIÓN LABORAL **Medellín, siete (07) de octubre de dos mil veintiuno (2021)**

DEMANDANTE	: MUNICIPIO DE ITAGUI
DEMANDADO	: YUDI GÓMEZ AGUIRRE
COADYUVANTE:	: Organización sindical unidad del municipio de Itagüí "ASUMI"
TIPO DE PROCESO	: FUERO SINDICAL (levantamiento de fuero)
RADICADO NACIONAL	: 05-360 31-05-001-2021-00036-01
RADICADO INTERNO	: 270-21
DECISIÓN	: CONFIRMA
ACTA NÚMERO	: 271

En la fecha, siendo las diez de la mañana (10:00 am.), oportunidad procesal previamente señalada, El Tribunal Superior de Medellín, Sala segunda de Decisión Laboral, se constituyó en audiencia pública para resolver sobre el proceso de la referencia. El Magistrado de conocimiento, doctor HUGO ALEXANDER BEDOYA DÍAZ, previa deliberación de la sala, adoptó el proyecto presentado por el Ponente y acordó la siguiente solución al caso planteado.

De conformidad con el **Decreto 806 de 2020**: "Por el cual se adoptan medidas para implementar las tecnologías de la información y las comunicaciones en las actuaciones judiciales, agilizar los procesos judiciales y flexibilizar la atención a los usuarios del servicio de justicia, en el marco del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica", artículo 15, la sentencia se profiere escrita.

ANTECEDENTES

Pretende el Municipio de Itagüí que previo el trámite del proceso especial de fuero sindical se levante el fuero sindical que ostenta la señora YUDI GÓMEZ AGUIRRE, como miembro de la junta directiva de la asociación sindical unidad del municipio de Itagüí "ASUMI", en su condición de secretaria general-suplente 1.

Basa su pretensión en los siguientes **HECHOS**:

La señora Judith Gómez Aguirre fue nombrada en el cargo de auxiliar administrativo grado 2, nivel asistencial de carrera administrativa, pero en provisionalidad, adscrita a la secretaría de participación ciudadana-subsecretaria de los comunales y ediles del municipio de Itagüí. A ella se le hicieron tres procesos disciplinarios por parte de la oficina de control disciplinario interno del municipio. El primero el 27 de mayo de 2019, por la comisión de una falta leve cometida a título de dolo, dónde se sancionó a la empleada con multa de 10 salarios básicos mensuales, frente a la cual no se interpuso recurso de apelación, el Segundo disciplinario concluye con la comisión de una falta grave cometida a título de dolo, imponiéndose como sanción la suspensión del cargo e inhabilidad especial para ejercer cargos públicos por el término de un mes, contra la anterior sanción, se interpuso recurso de apelación, confirmándose la decisión por parte del municipio. El tercer proceso disciplinario culminó el 24 de agosto de 2020, por la comisión de una falta grave cometida a título de dolo, sancionándola con la suspensión del cargo e inhabilidad especial para ejercer cargos públicos por el término de un mes. Contra la anterior decisión se interpuso recurso de apelación el cual fue decidido el 14 de diciembre de 2020, decidiendo confirmar la sanción.

Por lo anterior le es aplicable el numeral 2° del artículo 38 de la ley 734 de 2002, que trata “de otras inhabilidades” para desempeñar cargos públicos a partir de la ejecutoria del fallo, específicamente en el numeral 2. *“Haber sido sancionado disciplinariamente tres o más veces en los últimos cinco años por faltas graves o leves dolosas o por ambas. Esta inhabilidad tendrá una duración de 3 años contados a partir de la ejecutoria de la última sanción”*, en concordancia con el artículo 41, literales h) y n) de la ley 909 de 2004. Por ello mediante Decreto Municipal No 069 del 12 de febrero de 2021, se declara una inhabilidad sobreviniente a la funcionaria, señalando en dicho acto administrativo, que en atención al fuero sindical que ostenta la funcionaria, se debía ante el juez laboral, presentar el levantamiento del fuero sindical por justa causa.

Qué se está en presencia de una justa causa de carácter legal para el retiro del servicio, al tenor de lo previsto en el artículo 41 que trata de las causales de retiro del servicio, en el numeral h) por destitución, como consecuencia de proceso disciplinario y n) por las demás que determine la constitución política y las leyes.

Qué es un hecho que la organización sindical unidad del municipio de Itagüí “ASUMI”, la señora Judith Gómez Aguirre es integrante de la junta directiva, ocupando el cargo de secretario general- suplente 1.

CONTESTACIÓN A LA DEMANDA

Señala la accionada que son ciertos: la vinculación de la demandada frente a la entidad, los procesos disciplinarios con las respectivas sanciones, sin embargo, señala que la última sanción disciplinaria, al tener control de legalidad ante la jurisdicción de lo contencioso al administra administrativo, el juzgado debe ponderar que ésta se encuentra en discusión, dado que actualmente existe un proceso de esa naturaleza esperando se deje sin efecto el fallo disciplinario. Qué es cierto que ese fallo disciplinario está ejecutoriado. Que la sanción disciplinaria no fue la destitución, sino el acumular 3 faltas disciplinarias en un período de 5 años, dando lugar a una inhabilidad sobreviniente por este hecho. Qué las razones por las cuales se censura la decisión disciplinaria son por defectos fácticos en el momento de valorar la prueba y la garantía de defensa y contradicción conforme al artículo 115 del CST. Se opone a las pretensiones y propone como excepción la “Ausencia de justa causa para autorizar el despido por juicio disciplinario con violación de garantías sustanciales del trabajador,”

CONTESTACIÓN SINDICATO

Por ser el mismo apoderado, contestó en los mismos términos que contestación anterior, aceptando hecho primero, segundo, cuarto, del quinto al décimo primero, por ser de carácter objetivo y por materia de favorabilidad se debe aplicar el artículo 115 del CST. Propuso la excepción la misma “Ausencia de justa causa para autorizar el despido por juicio disciplinario con violación de garantías sustanciales del trabajador,”

SENTENCIA

El juzgado Primero laboral del circuito de Itagüí, en sentencia del 17 de septiembre de 2021, decidió LEVANTAR EL FUERO SINDICAL ostentado por la señora YUDY GÓMEZ AGUIRRE y AUTORIZÓ al MUNICIPIO DE ITAGÜÍ finalizar la relación legal y reglamentaria e impuso COSTAS a cargo de la demandada.

RECURSO DE APELACIÓN

El apoderado representante de la accionada y el sindicato, presenta apelación a la sentencia con base en que, si bien es cierto el control de legalidad del último proceso disciplinario y del acto administrativo que decidió el mismo, lo ejerce el contencioso administrativo, la jurisdicción laboral puede ir más allá de verificar una causal, pues de no entenderse así, sería un mero control formal que hace el juez y por ello puede mirar la legalidad de la sanción, al no contar la accionada con el acompañamiento del sindicato, debiendo suspender el proceso hasta tanto no se discuta la validez del proceso disciplinario ante la jurisdicción administrativa, para no vulnerar los derechos del trabajador.

CONSIDERACIONES

El problema jurídico conforme la apelación, se centra en determinar si existe justa causa en lo invocado por el Municipio de Itagüí, al no contar la accionada con el acompañamiento del sindicato y si se debe suspender el proceso hasta tanto no se discuta la validez del proceso disciplinario ante la jurisdicción administrativa.

Presupuestos fácticos

Son hechos probados, que la señora Judith Gómez Aguirre fue nombrada en el cargo de auxiliar administrativo grado 2, nivel asistencial de carrera administrativa, pero en provisionalidad, adscrita a la secretaría de participación ciudadana- subsecretaria de los comunales y ediles del municipio de Itagüí. Que iniciaron y concluyeron tres procesos disciplinarios por parte de la oficina de control disciplinario interno del municipio, siendo el ultimo por la comisión de una falta grave cometida a título de dolo, sancionándola con la suspensión del cargo e inhabilidad especial para ejercer cargos públicos por el término de un mes, decisión confirmada en segunda instancia administrativa. Por ello mediante Decreto Municipal No 069 del 12 de febrero de 2021 (documento que reposa a folio 164 del capítulo anexos), se declara una inhabilidad sobreviniente a la funcionaria, se ordena su destitución y en atención al fuero sindical que ostenta la funcionaria como integrante de la junta directiva de la organización sindical unidad del municipio de Itagüí "ASUMI" (secretario general- suplente 1. según información suministrada al empleador por parte del sindicato como consta a folio 52- 54), se inició el presente proceso de levantamiento del fuero sindical por justa causa.

Presupuestos jurídicos.

Conforme el artículo 39 de la C.P., existe protección constitucional del fuero sindical, pues **se reconoce a los representantes sindicales el fuero y las demás garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión.**

Al respecto es necesario analizar el bloque de constitucionalidad previsto por el artículo 93 numeral 1 de la Constitución Nacional, como norma de reenvío necesaria para complementar la ley laboral en estos menesteres, con el convenio 87 de la OIT, relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación, aprobado y ratificado por Colombia, que en sus artículos reza:

*Artículo 3°. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, **el de elegir libremente sus representantes**, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción”.*

Así mismo, el convenio 98 de la OIT reza.

“Artículo 1°.

1. Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo...”.

Igualmente, la jurisprudencia ha desarrollado un principio superior a la estabilidad laboral, que es el de la estabilidad laboral reforzada, con el cual se busca garantizar la permanencia del trabajador en casos muy particulares, por cuanto afectan con mayor vehemencia principios constitucionales de este. Entre ellos, en la estabilidad de los fundadores de un sindicato, de los adherentes, de los nombrados como directores de la asociación y del comité de quejas y reclamos, entendiéndose que para poder despedir a alguno de ellos, además de la justa causa, debe pedirse permiso para levantar el fuero al juez laboral, pues los sindicatos que tienen a su cargo la defensa y promoción de los intereses de sus afiliados, no pueden ver menguado su ejercicio sindical, debido a actos que lo debiliten frente a la posición dominante de los empleadores.

Descendiendo a la norma legal, el artículo 405 del C.S.T., se denomina “**fuero sindical**”, aquella prerrogativa de que disfrutaban algunos trabajadores de no ser despedidos, ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa o a un municipio distinto, sin justa causa previamente calificada por el juez del trabajo.

Conforme el artículo 406 del C.S.T., subrogado por el artículo 57 de la Ley 50 de 1990, modificado a su vez por el artículo 12 de la Ley 584 del 2000, la demandante está amparada con el fuero sindical

Debe entender con base en el precepto citado, que el fuero sindical primeramente se otorga para proteger al sindicato, en aras a que el derecho individual y colectivo de representación, se mantenga, para efectos de la estabilidad de la asociación sindical y en segundo término esta para proteger al trabajador individualmente considerado. En el presente caso la accionante fue elegida como miembro de la Junta directiva en calidad de secretaria suplente del sindicato y está probado que dicha comunicación contentiva del nuevo cargo fue enviada al Municipio de Itagüí, tal como fue aceptado por este.

En el presente asunto está acreditado la calidad de empleada pública de la demandada y la condición de su nombramiento, que ocupa un empleo de carrera administrativa, pero en provisionalidad como auxiliar administrativa Grado 02, nivel asistencial, igualmente que es beneficiaria de la protección foral que dispone el artículo 406 del CST subrogado por el artículo 57 de la Ley 50 de 1990, modificado a su vez por el artículo 12 de la Ley 584 del 2000, así lo manifestó el Municipio de Itagüí en la demanda.

Procedencia o no del levantamiento del fuero sindical de la empleada

Se apresta la sala a determinar si existe o se requiere una justa causa para despedir entendiendo que *lo que regula el artículo 410 del Código Sustantivo del Trabajo son las justas causas de manera taxativa para que el Juez del Trabajo autorice el despido de un trabajador amparado por fuero*", siendo evidente que dicha norma fue prescrita para los trabajadores particulares con contrato de trabajo, dado que es solo a partir del artículo 39 de la Constitución de 1991 que Colombia se puso a tono con el convenio 87 y 98 ratificados en 1976 y por ello en virtud de la inexecutable del artículo 409 del CST, declarada mediante la sentencia C-593 de 1993, se incluyó la protección del fuero sindical a los empleados públicos *excluyendo a los que desempeñen puestos de dirección, confianza o manejo, dejando la competencia al juez laboral del circuito, conforme la Ley 362 de 1997. Continuando este desarrollo con la 584 de 2000, la 712 de 2001 así como en los decretos 1572 de 1998, art. 147 y el decreto 760 de 2005.*

Por lo anterior es evidente que se debe revisar las justas causas previstas para los servidores públicos en este caso para la empleada pública, debiendo acudir al capítulo VIII de la ley 909 de 2004 que trata de las causales de **RETIRO DE LOS EMPLEADOS PUBLICOS.**, que en su artículo 41 señala que el retiro del servicio de quienes estén desempeñando empleos de libre nombramiento y remoción y de carrera administrativa, para el caso las causales invocadas son:

- h) Por destitución, como consecuencia de proceso disciplinario;...*
- n) Por las demás que determinen la Constitución Política y las leyes.*

Respecto a la calidad de provisional de la empleada, se debe analizar el Decreto 1083 de 2015 respecto al retiro de los provisionales, de acuerdo con la normativa se tiene que el retiro de un empleado nombrado en provisionalidad deberá efectuarse mediante acto administrativo motivado (T 326 de 2014), dado que “Los funcionarios públicos que desempeñan en provisionalidad cargos de carrera, gozan de una estabilidad laboral relativa o intermedia, que implica, sin embargo, que el acto administrativo por medio del cual se efectúe su desvinculación debe estar motivado, es decir, debe contener las razones de la decisión, lo cual constituye una garantía mínima derivada, entre otros, del derecho fundamental al debido proceso y del principio de publicidad.”

Igualmente, la Sala Plena de la Corte Constitucional, en Sentencia SU-917 de 2010, al pronunciarse sobre el retiro de los empleados provisionales, señaló:

“El acto de retiro no sólo debe ser motivado, sino que ha de cumplir ciertas exigencias mínimas respecto de su contenido material, de modo que el administrado cuente con elementos de juicio necesarios para decidir si acude o no ante la jurisdicción y demanda la nulidad del acto en los términos del artículo 84 del CCA. Lo contrario significaría anteponer una exigencia formal de motivación en detrimento del derecho sustancial al debido proceso, pues si no se sabe con precisión cuáles son las razones de una decisión administrativa difícilmente podrá controvertirse el acto tanto en sede gubernativa como jurisdiccional.(...)”

“En este orden de ideas, sólo es constitucionalmente admisible una motivación donde la insubsistencia invoque argumentos puntuales como la provisión definitiva del cargo por haberse realizado el concurso de méritos respectivo, la imposición de sanciones disciplinarias, la calificación insatisfactoria “u otra razón específica atinente al servicio que está prestando y debería prestar el funcionario concreto”.

En conclusión, esas causales le son aplicables igualmente a la empleada en provisionalidad.

A partir de lo anterior, para resolver el asunto, la sala comienza señalando que, es correcta legalmente la integración normativa que hace la administración municipal anuncia en el decreto de marras, como motivación de la causal de destitución, en el entendido que dicha decisión es compleja en la medida que se debe aplicar otro precepto previsto en otra ley, el artículo 38 de la ley 734 de 2002, que trata “**de otras inhabilidades**” para desempeñar cargos públicos a partir de la ejecutoria del fallo, específicamente en el numeral 2. “*Haber sido sancionado disciplinariamente tres o más veces en los últimos cinco años por faltas graves o leves dolosas o por ambas. Esta inhabilidad tendrá una duración de 3 años contados a partir de la ejecutoria de la última sanción.*”

Revisado lo anterior, la sala considera que sí se está en presencia de una causa de carácter legal para el retiro del servicio, al tenor de lo previsto en el artículo 41 que trata de las causales de retiro del servicio, en el numeral h) por destitución, como consecuencia de proceso disciplinario y n) por las demás que determine la constitución política y las leyes, como sería el numeral 2 del artículo 38 de la ley 738 de 2002. Inhabilidad sobreviniente prevista en el numeral 2° del artículo 38 de la ley 734 de 2002, que conlleva el retiro definitivo del servicio del empleado público.

La pregunta siguiente es ¿si se puede entender una causa legal como una justa causa para levantar el fuero sindical?

En la Sentencia T-1334/01, la Corte constitucional refiriéndose a un empleado público, señaló:

Si bien toda causa legal de retiro del servicio de un servidor público constituye una justa causa, esta no puede ser calificada motu proprio por la entidad estatal, sino que en virtud de la garantía constitucional del fuero sindical, se debe solicitar la calificación judicial de esa justa causa, al juez laboral a fin de que se pueda proceder a la desvinculación del servidor público en forma legal; de lo contrario, dicha omisión generaría una vulneración al debido proceso y a los derechos de asociación, libertad y fuero sindical, para cuya protección no debe acudir a la acción de tutela sino al mecanismo judicial idóneo y eficaz establecido por la ley, como lo es la acción de reintegro.

Si bien el artículo 410 del C.S.T., no aplica a los servidores públicos que se encuentran vinculados por una relación legal y reglamentaria, ello no significa que la entidad estatal esté facultada para retirar del servicio a los empleados aforados sin que preceda la

calificación judicial de la justa causa, pues, la misma ley 362 de 1997 estableció dicha obligación en forma general sin señalar excepciones.

Y el Consejo de Estado, Sala de Consulta, emitió el concepto No. 0040 del 30 de octubre de 2013, en el mismo sentido indicó:

En relación con la determinación de las justas causas para el despido del empleado amparado por el fuero sindical, y en el caso particular de los servidores públicos, estas serán las prescritas por el ordenamiento legal para su retiro. De allí entonces que constituyan justas causas para desvincular al empleado público, las señaladas en el artículo 41 de la ley 909 de 2004.

De allí entonces que se haya concluido por la jurisprudencia, que despedir o desmejorar las condiciones de trabajo del empleado sujeto al fuero sindical, sin que medie autorización judicial previa, constituye una violación de la Carta Política¹, particularmente, a los derechos fundamentales de asociación sindical, libertad sindical, debido proceso y fuero sindical... ”

De lo anterior se extrae que, en el presente proceso, lo que el juez laboral debe valorar en si se cumplen los supuestos de hecho del numeral 2 del artículo 38 de la ley 734 de 2002, qué trata “**de otras inhabilidades**” para desempeñar cargos públicos a partir de la ejecutoria del fallo, específicamente en el numeral 2. “*Haber sido sancionado disciplinariamente tres o más veces en los últimos cinco años por faltas graves o leves dolosas o por ambas.* Se observa la existencia de 3 sanciones, 2 por faltas graves y 1 por falta leve, debiendo la administración consecuentemente terminar la relación legal y reglamentaria, pues obra una inhabilidad y por ende se debe autorizar el levantamiento de la protección foral, por orden de ley, dada la consecuencia de aplicar el literal h) Por destitución, como consecuencia de proceso disciplinario, debiéndose entender que es producto de un cumulo de procesos disciplinarios, que generaría, conforme el artículo 37 de la misma normatividad, inhabilidad sobreviniente al quedar en firme la sanción de destitución.

¹ “De dicha norma, se desprende también la carga de todos los empleadores de someter a calificación judicial⁵⁵, la decisión de desmejorar las condiciones laborales o despedir a los miembros aforados del sindicato, por ser una de las características definitorias de la figura del fuero sindical⁵⁶. En ese sentido, corresponde al operador jurídico determinar si se configuró o no la justa causa del despido, traslado o desmejora en el caso concreto⁵⁷. Cualquier decisión de las anteriormente mencionadas que adopte el patrono, sin que medie para ello autorización del juez del trabajo, constituye vulneración de los derechos a la asociación sindical y al debido proceso, entre otros. Esta infracción de las garantías básicas puede, si se configuran las causales de procedibilidad, ser planteada al juez constitucional mediante la acción de tutela”. Corte Constitucional. Sentencia del 27 de septiembre de 2011, T-733/11. En otra providencia se señaló: “en principio, quebranta el ordenamiento constitucional el empleador que, sin contar con previa autorización judicial de por terminada la relación laboral al trabajador que se encuentre protegido por fuero sindical. Quiere decir que, salvo circunstancias que lo justifiquen, los trabajadores aforados no podrán ser despedidos, ni desmejorados en sus condiciones laborales sin autorización judicial, puesto que para ellos no opera la terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa y ésta requiere calificación judicial previa”. Corte Constitucional. Sentencia del 7 de diciembre de 2006, T-1046/06.

Ahora bien, en otro aparte de la apelación, solicita el apoderado a la jurisdicción laboral, que analice la legalidad de la sanción impuesta en el último proceso disciplinario por 2 razones: 1. Que no hubiere contado la accionada con el acompañamiento del sindicato y 2. suspender el proceso hasta tanto no se discuta la validez del proceso disciplinario ante la jurisdicción administrativa, para no vulnerar los derechos del trabajador no la apelación

Al respecto, frente al primer reproche pretende el apelante que se aplique a la accionada empleada pública, el artículo 115 del CST que implica el procedimiento para aplicar sanciones en un proceso disciplinario a los trabajadores particulares, de la participación de 2 representantes del sindicato para que tenga validez la sanción. Al respecto la normatividad aplicable al empleado público, no es el CST, pues este código conforme el artículo 3 reza: relaciones que regula: *“El presente Código regula las relaciones de derecho individual del trabajo de carácter particular y las de derecho colectivo de trabajo, oficiales y particulares”* por ello dicho artículo, que fue revisado por la corte constitucional en la sentencia C 055 de 1999 y declarado exequible, encuentra aplicación sólo para los procesos disciplinarios del trabajador particular. Por lo anterior es que para los empleados públicos la norma disciplinaria prevista, es la ley 734 de 2002 (hoy la ley 1952 de 2019) con sus modificaciones legales y jurisprudenciales, las que se deben observar, pues del análisis expuesto es diáfano que este asunto no se relaciona con el ámbito de competencia del juez laboral, y este proceso se dirige a la determinación de la justeza de la causa invocada como sustento para solicitar el levantamiento del fuero, que en este caso es la configuración de la inhabilidad por las sanciones disciplinarias.

Será entonces la jurisdicción contenciosa administrativa, a través del control de legalidad del último proceso disciplinario y del acto administrativo que finalizó el mismo, la que decidirá si se vulneró o no el debido proceso y el derecho de defensa, pues, se repite de otro modo, que no es de la competencia del juez laboral, determinar la legalidad o no del acto administrativo, ni las motivaciones del nominador por desviación de poder o buscar una finalidad diferente al mejoramiento del servicio o el acatamiento de la ley, con base en los principios constitucionales y administrativos, como lo advierte la corte constitucional en la sentencia C 540 de 1998, pues de la revisión de lo acaecido en el presente proceso no se advierte circunstancias y condiciones específicas que afecten la estabilidad laboral reforzada de una persona que tiene una estabilidad precaria, ni que la decisión del Municipio de

Itagüí busca debilitar la unión colectiva o discriminar a quienes son sindicalizados al sindicato.

Frente al segundo reproche, entendido como una petición, es decir suspender el presente proceso especial, hasta tanto no se discuta la validez del proceso disciplinario ante la jurisdicción administrativa, además de lo analizado en el párrafo anterior, por ser dos procesos de distinta jurisdicción, uno especial y el otro ordinario de medio de control de nulidad y restablecimiento del derecho, donde ninguno de los dos jueces tiene injerencia sobre el proceso del otro y por tener naturaleza disímil, la sala se pliega además a lo dicho por la Sra. jueza de primera instancia, al referirse al auto del Consejo de Estado que data de marzo dos (2) de dos mil (2000), Expediente 477 (2811-99), en donde se explicó que los objetos tutelados en los procesos son distintos y no implican prejudicialidad, ya que en el primer caso se protege el fuero sindical y por ende el derecho de asociación, sin perjuicio de los demás aspectos que pudieran viciar la expedición del acto administrativo, en sí mismo; de otra parte, la prosperidad o negativa de una de las demandas no implica, necesariamente, que la otra, por la misma razón antes anotada, corra la misma suerte.

Por lo anterior habrá de CONFIRMARSE la sentencia, venida en apelación de la parte demandada, por lo dicho la parte considerativa de este proveído.

COSTAS en esta instancia a cargo de la Sra. YUDI GÓMEZ AGUIRRE, por valor de \$227.131 y en favor del Municipio de Itagüí.

FALLO DEL TRIBUNAL

En mérito de lo expuesto, y administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley, el TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN, EN SALA SEGUNDA DE DECISIÓN LABORAL, RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR la providencia de fecha y origen conocidos, que estimó las pretensiones impetradas por el Municipio de Itagüí, autorizando al municipio el LEVANTAMIENTO DEL FUERO SINDICIAL que ostenta la señora YUDI GÓMEZ AGUIRRE como miembro de la junta directiva de la organización sindical unidad del municipio de Itagüí “ASUMI”, conforme las razones expuestas en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO: CONDENAR en COSTAS a YUDI GÓMEZ AGUIRRE, por valor de \$227.131 y en favor del Municipio de Itagüí, por haber sido vencida en juicio y en favor del MUNICIPIO DE ITAGUI

TERCERO: Lo resuelto se notifica por EDICTO.

Déjese copia de lo resuelto en la Secretaría de la Sala y, previa su anotación en el registro respectivo, DEVUÉLVASE el expediente al Juzgado de origen.

Los Magistrados,



HUGO ALEXANDER BEDOYA DÍAZ



GUILLERMO CARDONA MARTÍNEZ



CARMEN HELENA CASTAÑO CARDONA



SECRETARÍA SALA LABORAL
EDICTO VIRTUAL

La secretaría de la Sala laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín notifica a las partes la sentencia que a continuación se relaciona:

DEMANDANTE	: MUNICIPIO DE ITAGUI
DEMANDADO	: YUDI GÓMEZ AGUIRRE
COADYUVANTE:	: Organización sindical unidad del municipio de Itagüí "ASUMI"
TIPO DE PROCESO	: FUERO SINDICAL (levantamiento de fuero)
RADICADO NACIONAL	: 05-360 31-05-001-2021-00036-01
RADICADO INTERNO	: 270-21
DECISIÓN	: CONFIRMA

Magistrado Ponente
HUGO ALEXANDER BEDOYA DIAZ

El presente edicto se fija en la página web institucional de la Rama Judicial <https://www.ramajudicial.gov.co/web/tribunal-superior-de-medellin-sala-laboral/126> por el término de un (01) día hábil. La notificación se entenderá surtida al vencimiento del término de fijación del edicto.

CONSTANCIA DE FIJACIÓN

Fijado el 08 de octubre de 2021 a las
8:00am

CONSTANCIA DE DESFIJACIÓN

Se desfija el 08 de octubre de 2021 a la 5:00pm


RUBÉN DARÍO LÓPEZ BURGOS
SECRETARIO